



INA: Übergangsmanagement zur beruflichen Integration von (ehemaligen) Strafgefangenen

© Birgit Grosch und Wolfgang Wirth

Workshop „Probleme der Vermittlung in berufliche Ausbildung / Arbeit im Übergang vom (Jugend-)Strafvollzug zur Nachbetreuung
DBH Projekt „Strategien und Methoden des Übergangsmanagement“

Vortrag durch Michael Pfeifer, ARGE Düsseldorf



Überblick

- 1. Warum Übergangsmanagement?**
„Aus dem Strafvollzug in den Arbeitsmarkt“
- 2. Was will das Modellprojekt INA erreichen?**
“Case-Management aus einer Hand“
- 3. Welche Vorläufer hat INA?**
„3-Säulen-Strategie in Nordrhein-Westfalen“
- 4. Wo sind Lücken im System und wie will INA sie füllen?**
„Von der Versäulung zur Vernetzung“
- 5. Welche Kooperationshürden gibt es?**
„Fromme Wünsche oder realistische Perspektiven?“

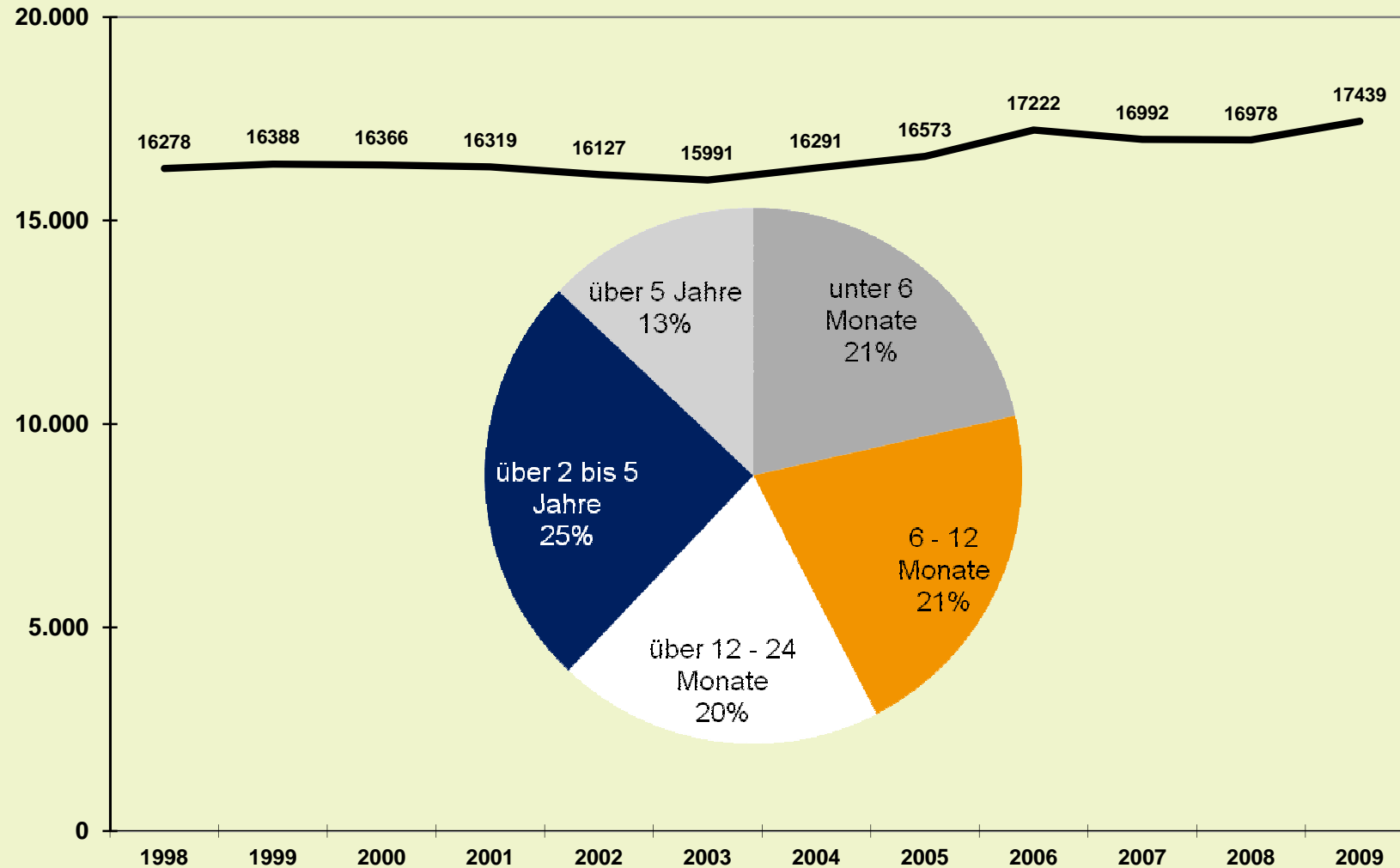


Warum Übergangsmanagement?

„Aus dem Strafvollzug in den Arbeitsmarkt“



Vollzugsdauer und Entlassungen*

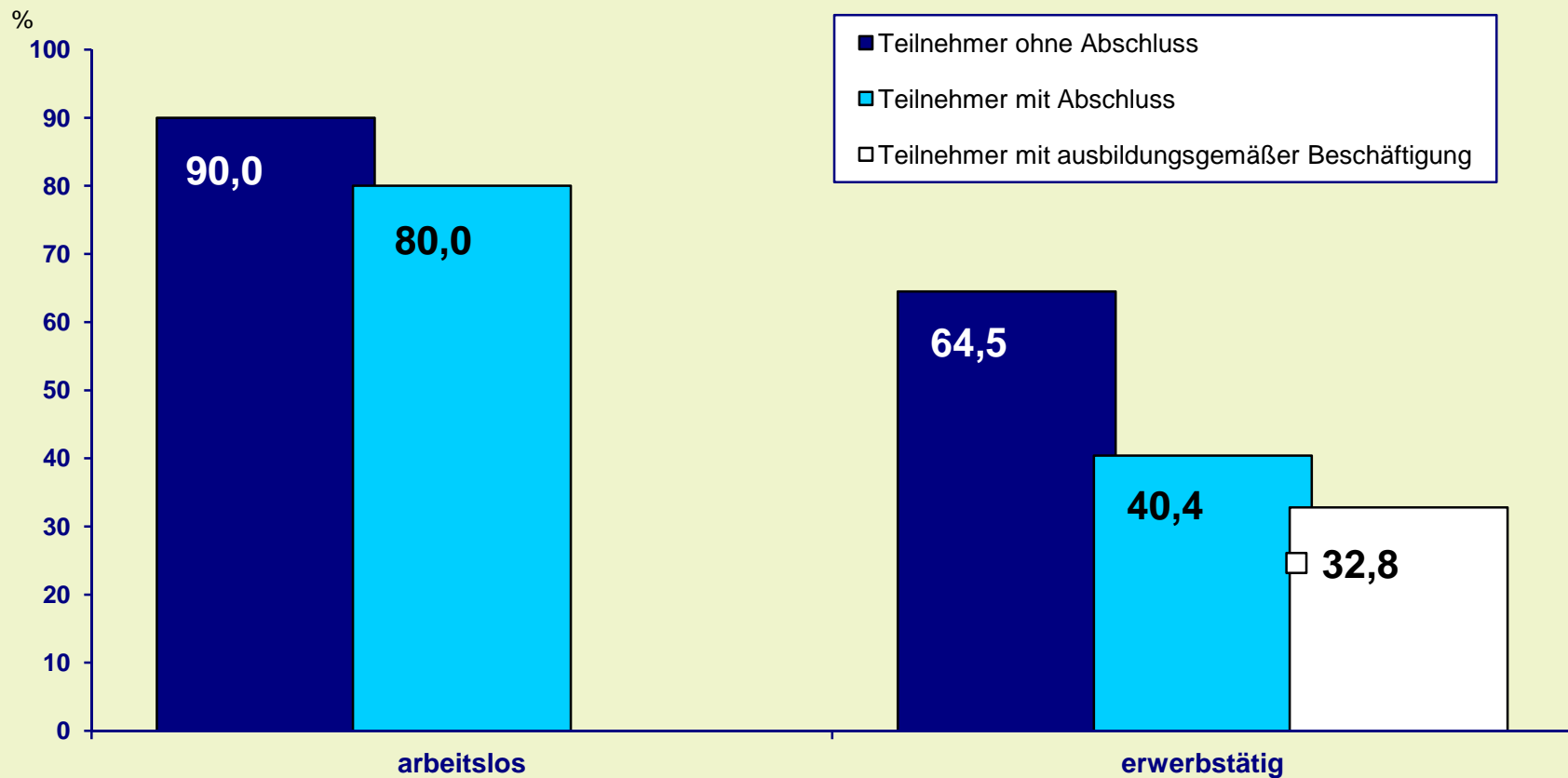


*Jahressummen (Über 90% der Entlassenen sind zwischen 18 und 55 Jahre alt und gehalten, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen (Falk, Walkowitz und Wirth 2010:526)



Bedingte Effekte beruflicher Förderung

Rückfallraten (erneute Haft) nach vollzoglicher Berufsförderung und späterem Erwerbsstatus



Status nach der Entlassung

Quelle: Wirth 2003



Übergangsmanagement ist ...

allgemein: eine systematische Verknüpfung von stationären Behandlungsmaßnahmen im Strafvollzug und ambulanten Reintegrationshilfen für (ehemalige) Gefangene, die in enger Kooperation zwischen Justizbehörden, Einrichtungen der Straffälligenhilfe und anderen sozialen Diensten erfolgt.

speziell: eine organisationsübergreifende Schaffung von Förderketten zur **beruflichen** Wiedereingliederung von (ehemaligen) Strafgefangenen – im Zusammenspiel von Justiz- und Arbeitsmarktakteuren

in jedem Fall: **eine neue Form des Handlungskonzepts „Case Management“ im Strafvollzug**



Case Management im Strafvollzug ist ...

... ein auf den Strafgefangenen bzw. Haftentlassenen ausgerichteter kooperativer Prozess mit dem Ziel einer nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt.

In diesem Prozess werden vorhandene Ressourcen und multiple Problemlagen methodisch erfasst und gemeinsam Versorgungsangebote und Dienstleistungsangebote geplant, die anschließend vom Übergangsmanager implementiert, koordiniert, überwacht und evaluiert werden.

Um so den individuellen Unterstützungsbedarf eines Strafgefangenen bzw. Haftentlassenen durch Beratung und Bereitstellung der verfügbaren Ressourcen abzudecken.

(Modellprojekt INA „Erweitertes Übergangsmanagement für Strafgefangene und Haftentlassene“ in Anlehnung an die Definition der Casemanagement Society of America)



Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement im SGB II ist ...

„Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung ist ein auf den Kunden ausgerichteter Prozess mit dem Ziel der Beseitigung der Hilfebedürftigkeit, möglichst durch nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt.

In diesem kooperativen Prozess werden vorhanden Ressourcen und multiple Problemlagen methodisch erfasst und gemeinsam Versorgungsangebote und Dienstleistungsangebote geplant, die anschließend vom Fallmanager implementiert, koordiniert, überwacht und evaluiert werden.

So wird der individuelle Bedarf eines Kunden im Hinblick auf das Ziel der mittel- und /oder unmittelbaren Arbeitsmarktintegration durch Beratung und Bereitstellung der verfügbaren Ressourcen abgedeckt und seine Mitwirkung eingefordert.“

(Fachkonzept Fallmanagement der BA 2004 in Anlehnung an die Definition der „Casemanagement Society of America“)



Was will das Modellprojekt INA erreichen?

„Case Management aus einer Hand“



INA – Struktur

INA wird vom Justizministerium des Landes Nordrhein-Westfalen getragen und vom nordrhein-westfälischen Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales aus **Mitteln des Europäischen Sozialfonds** gefördert.

Das Projekt startete am **1.7.2009** und soll inklusive einer dreimonatigen Auswertungsphase am **30.9.2011** abgeschlossen sein.

Für die **Gesamtleitung** des Projektes zeichnen der Westdeutsche Handwerkskammertag und der Kriminologische Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen, der auch für die Projektevaluation zuständig ist, arbeitsteilig verantwortlich.

Mit der **praktischen Umsetzung** werden Übergangsmanagement-Teams der Gesellschaft für Qualifizierung im Handwerk mbH betraut, die in Kooperation mit den Justizvollzugsanstalten Düsseldorf, Moers-Kapellen und Wuppertal sowie in enger Abstimmung mit den zuständigen Agenturen für Arbeit und ARGEen tätig werden sollen.



INA - Reformziele

- ▶ **I**mplementation des modernen Handlungskonzepts **Case Management** in das traditionelle Leistungsspektrum der sozialen Arbeit im Strafvollzug.
- ▶ **N**euformulierung überprüfbarer **Standards** zur Entlassungsvorbereitung und Schaffung übertragbarer Strukturen für die Kooperation mit Arbeitsmarktakteuren.
- ▶ **A**nalyse struktureller **Kooperationshürden** und Entwicklung von Vorschlägen zur Verbesserung relevanter Rechtsgrundlagen, namentlich im Bereich der Sozialgesetzbücher.



INA - Praxisziele

Integrationsplanung

über die Erweiterung der Vollzugsplanung um eine Berufswegplanung und eine Nachsorgeplanung.

Netzwerkbildung

zur nahtlosen Verknüpfung vollzugsinterner Behandlungs- und vollzugsexterner Wiedereingliederungsmaßnahmen.

Arbeitsmarktintegration

durch Vermittlungs- und Stabilisierungsmaßnahmen in der Entlassungsvorbereitung und nach der Haft.



INA-Umsetzung in der JVA

- ▶ **I**n den beteiligten Justizvollzugsanstalten werden Vollzugs- und Nachsorgepläne in einem einheitlichen Wiedereingliederungsplan integriert.
- ▶ **N**eu gebildete Übergangsmanagement-Teams eines arbeitsmarktpolitischen Trägers (WHKT, GQH) unterstützen die Arbeit in den Justizvollzugsanstalten, werden aber auch außerhalb der JVA tätig.
- ▶ **A**nders als in herkömmlichen Projekten zur beruflichen Wiedereingliederung nehmen vor allem (kurzstrafige) Gefangene ohne berufliche Qualifizierungsmöglichkeit in der Anstalt teil.



INA-Umsetzung mit externen Trägern

- ▶ **I**m Strafvollzug eingerichtete Netzwerkbüros bieten vollzugsexternen Trägern Raum für die Beratung von Inhaftierten.
- ▶ **N**etzwerkbildung wird insbesondere im Hinblick auf die Kooperation mit Arbeitsagenturen, ARGEn und der Jugendberufshilfe als eine Kernaufgabe der Übergangmanagement-Teams betrachtet.
- ▶ **A**rbeitskreise und Netzwerk-Konferenzen mit interdisziplinärer Teilnehmerschaft fördern die Zusammenarbeit der beteiligten Akteure konzeptionell, praktisch und perspektivisch.



INA - Standorte

- **JVA Düsseldorf**
- **JVA Moers - Kapellen**
- **JVA Wuppertal**

Bei einem erfolgreichen Abschluss nach Ende der Laufzeit des Modellprojektes zum 30. September 2011 soll ein landesweiter Ausbau des erweiterten Übergangsmanagements in Nordrhein-Westfalen erfolgen.



Welche Vorläufer hat INA?

„3-Säulen-Strategie in Nordrhein-Westfalen“



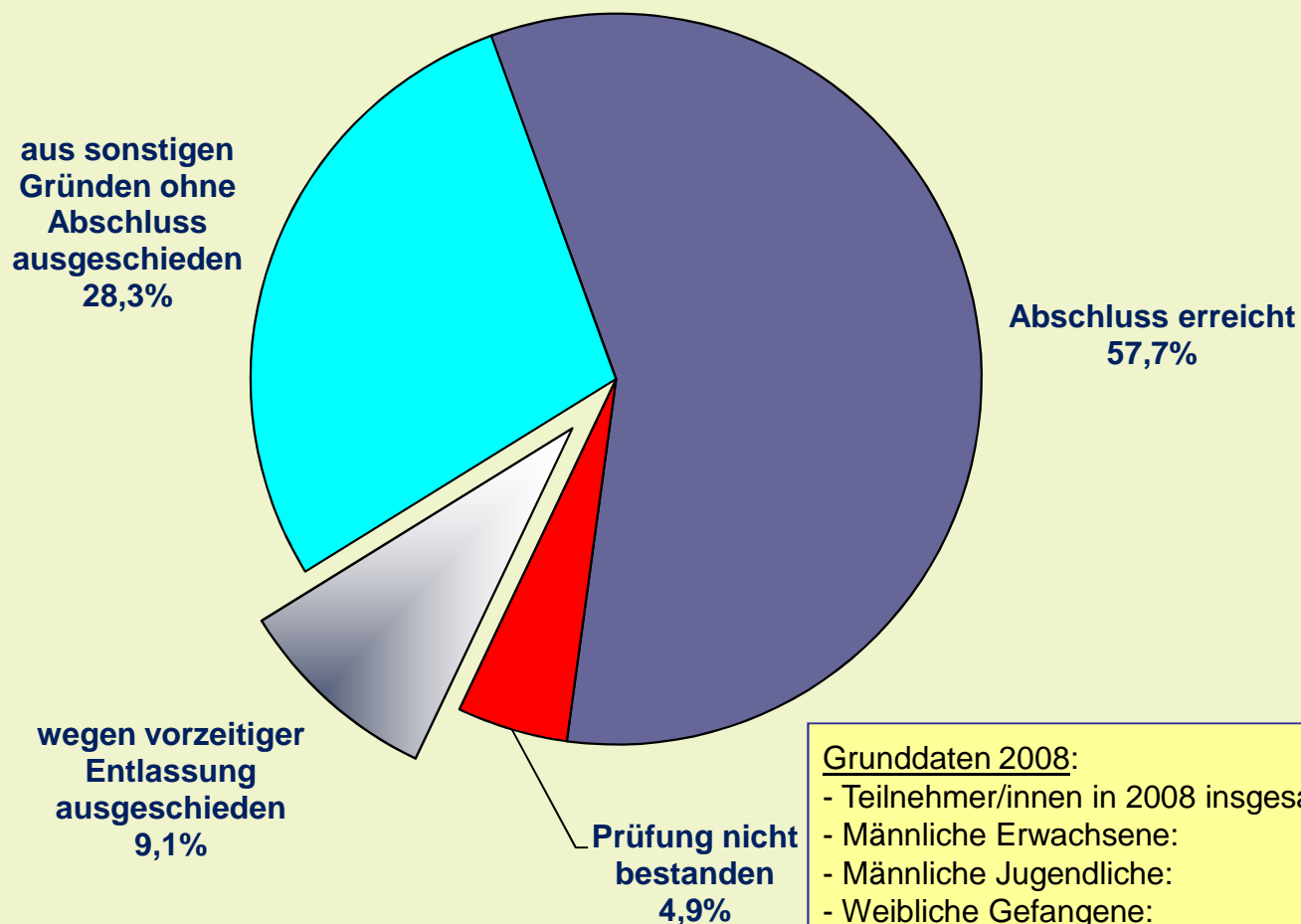
1. Säule: Berufliche Qualifizierung

➤ im Strafvollzug des Landes Nordrhein-Westfalen

- Insgesamt 1.310 Ausbildungs-, Qualifizierungs-, Umschulungsplätze
- plus Maßnahmen in Freien Beschäftigungsverhältnissen
- Niederschwellige Angebote, Kurzmaßnahmen (6 - 8 Monate) und voll berufsqualifizierende Lehrausbildungen
- 150 verschiedene Berufe bzw. Berufsfelder
- Arbeitsmarktnähe durch Arbeitgeberumfragen (*ZUBILIS-Arbeitsmarktsurveys*) empirisch bestätigt und mit ergänzenden Qualifizierungsmodulen weiter verbessert



Qualifizierungseffekte



Grunddaten 2008:

- Teilnehmer/innen in 2008 insgesamt::	3.832
- Männliche Erwachsene:	1.327
- Männliche Jugendliche:	2.093
- Weibliche Gefangene:	412
- Fortsetzung Qualifizierung im Folgejahr:	1.016
- Beendigung im Berichtsjahr:	2.816



2. Säule: Gezielte Entlassungsvorbereitung

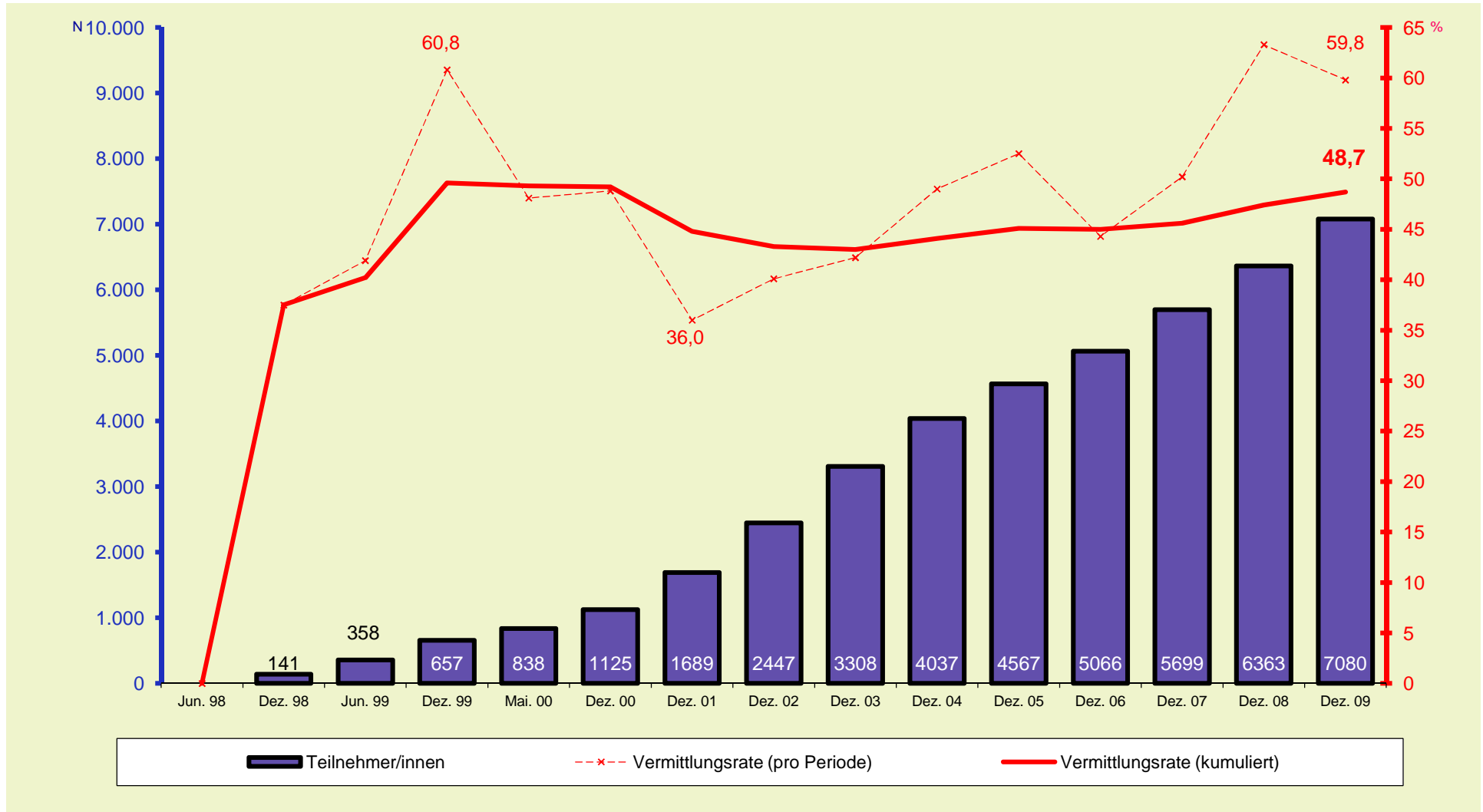
➤ MABiS.Net - EnVo

- beginnt durchschnittlich 28 Wochen vor der Entlassung
- hat einen Fokus 3 Monate vor der Entlassung
- zielt primär auf Teilnehmer/innen der beruflichen Förderung
- vermittelt gezielt in (Folge-)Ausbildungsplätze
- sowie in Erwerbstätigkeit (primär 1. Arbeitsmarkt)
- informiert über / motiviert zur Teilnahme an Nachsorge
- “übergibt” die Klienten(daten) an Nachsorgestellen

➤ Seit 1998: Ausbau von 5 auf 11 Justizvollzugsanstalten



Vermittlungseffekte





3. Stabilisierende Nachsorge

➤ MABiS.Net - NaSo:

- beginnt möglichst nahtlos nach der Entlassung
- soll in der Regel maximal 6 Monate dauern
- zielt primär auf Teilnehmer der Entlassungsvorbereitung
- prüft den im Vollzug erkannten Nachsorgebedarf
- bietet im Bedarfsfall erneute / erweiterte Vermittlungshilfen
- und / oder Hilfen zur Beschäftigungsstabilisierung
- kooperiert dabei mit (originär zuständigen) Fachdiensten
- und - auch konzeptionell - mit Arbeitsmarktakteuren

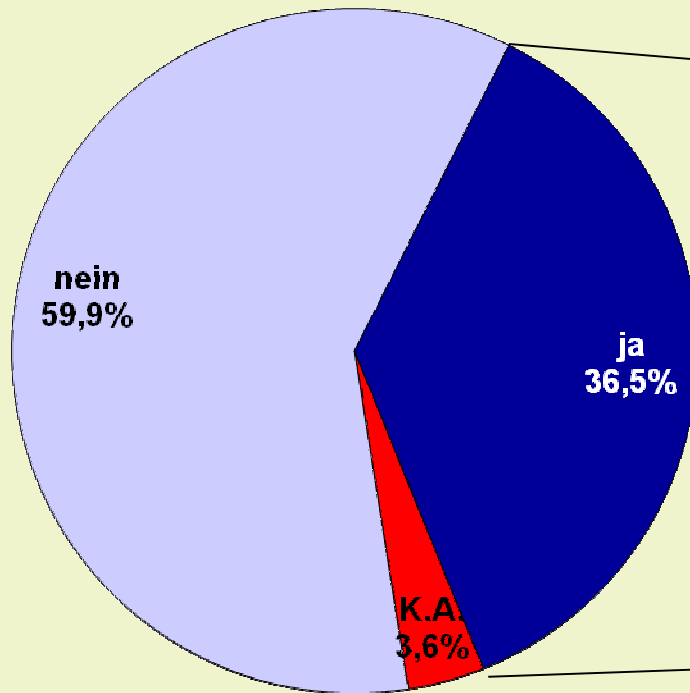
➤ Seit 2006: Verstetigung in 6 Nachsorgestellen mit unterschiedlicher Trägerschaft



Stabilisierungseffekte

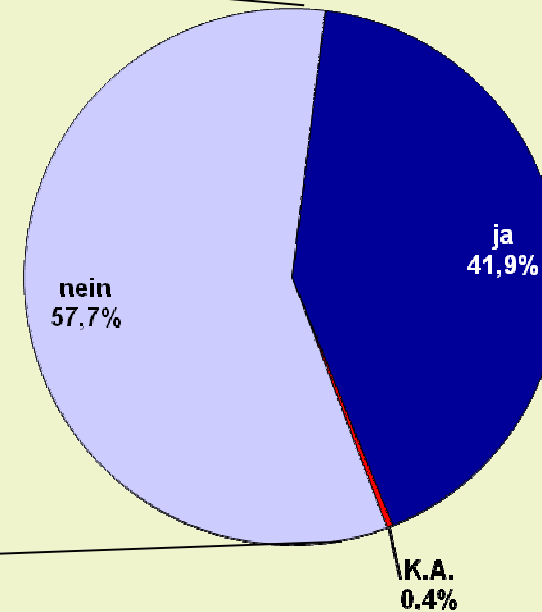
Drohte ein Beschäftigungsabbruch?

N = 746 Beschäftigte



Konnte er abgewendet werden?

N = 272 TN mit drohendem Beschäftigungsabbruch



Quelle: MABiS.NeT-Evaluation: Periode 1.7.2006 – 31.12.2009



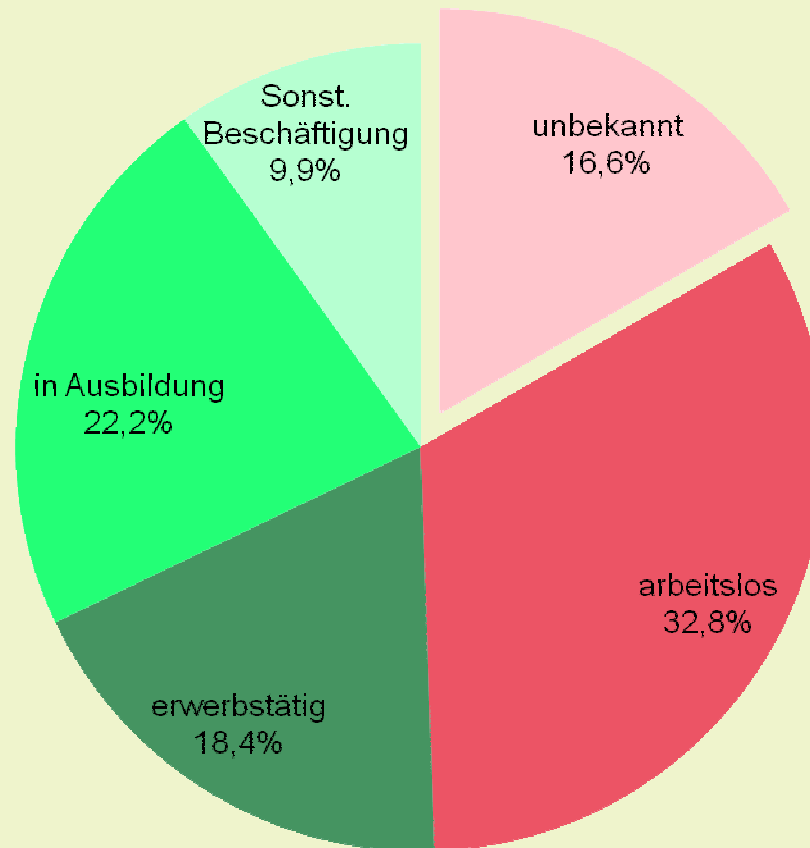
Wo sind Lücken im System und wie will INA sie füllen?

„Von der Versäulung zur Vernetzung“



Nachhaltigkeitslücken

Beschäftigungsstatus bei Nachsorgeende



MABis.Net – Erfolgskontrolle 2009 (n=445 mit listenweisem Ausschluss fehlender Werte)

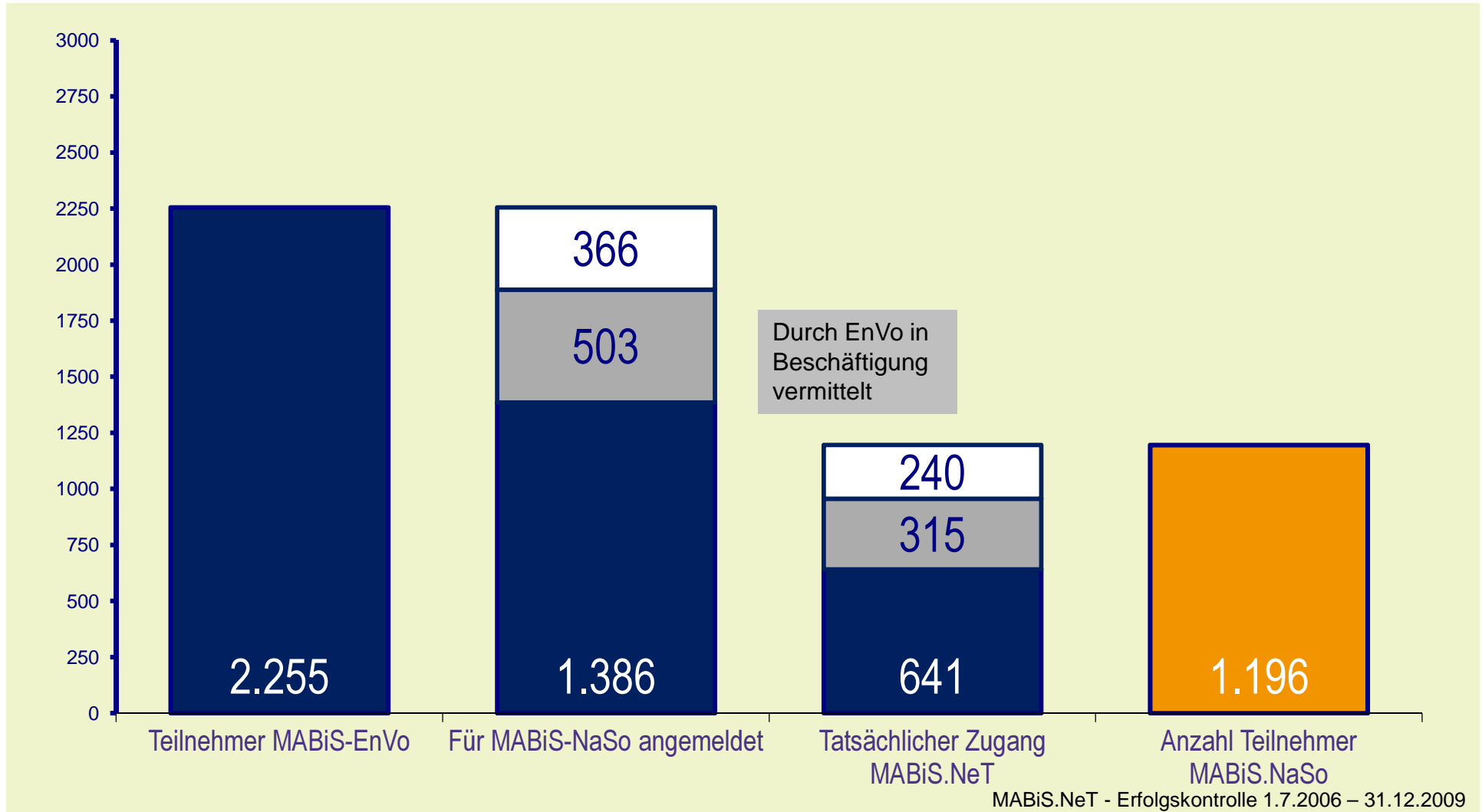


Die Arbeitslosenquote am Ende der Nachsorgeperiode ist besser als befürchtet, aber der Anteil der Teilnehmer mit unklarem Status ist deutlich zu hoch.

Hier wird ein besserer Informationsaustausch mit den Arbeitsagenturen und ARGEn angestrebt



Übergabelücken



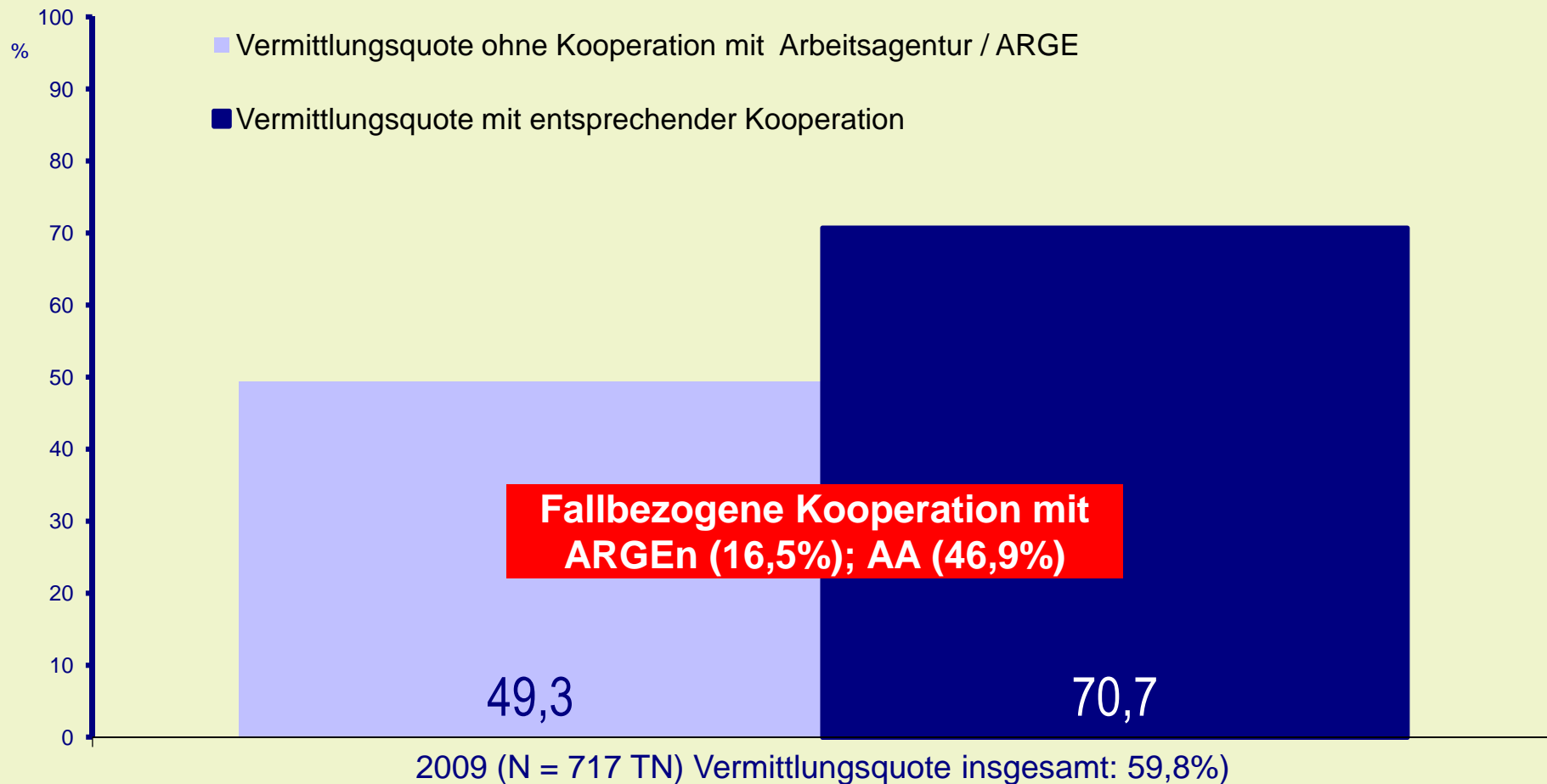


Der Übergang der Gefangenen in die Nachsorge ist nicht befriedigend gelöst. Dies ist teilweise eine Folge der unterschiedlichen MABiS.NeT-Trägerstruktur innerhalb und außerhalb des Strafvollzuges.

Mit dem „INA-Fallmanagement aus einer Hand“ werden bessere Ergebnisse erwartet!

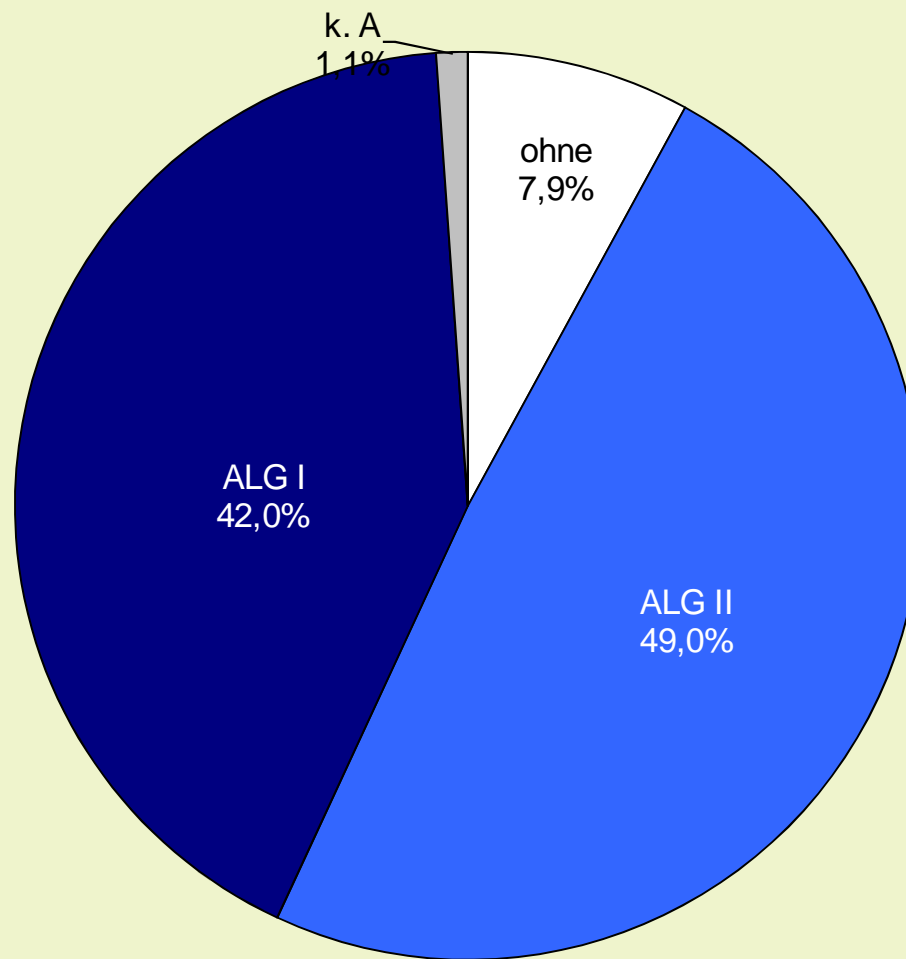


Kooperationslücken





... trotz Entlastungspotenzialen



MABIS.NeT – Erfolgskontrolle 2009 - N =717 TN



Die Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen bei der Vermittlung der (ehemaligen) Gefangenen hat sich im Sinne einer „win-win-Situation“ positiv entwickelt. Teilweise gibt es noch Verbesserungsmöglichkeiten.

In INA zeichnen sich bereits Verbesserungen ab, die allerdings nicht zu einer Reduzierung der bestehenden Kooperationen mit den Arbeitsagenturen führen dürfen – und im Hinblick auf vorbereitende Maßnahmen in den Anstalten wird großer Bedarf für ein insgesamt stärkeres Engagement gesehen!



Welche Kooperationshürden gibt es? Und wie können sie überwunden werden?

„Fromme Wünsche oder realistische Perspektiven?“